

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah menjadi fokus semua kalangan dalam beberapa tahun terakhir, bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya dalam mengoperasikan suatu bisnis. Mengembangkan sumber daya manusia dengan baik maka akan terlihat seberapa sukses organisasi dalam mencapai suatu tujuan, dalam hal pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan merupakan tugas pokok dari manajemen organisasi. Tujuan organisasi akan sulit dicapai apabila dalam mengelola manajemen sumber daya manusia yang tidak baik, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.¹

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus dijalankan dengan baik oleh perusahaan. Tujuan diadakannya rekrutmen ialah untuk membuat perusahaan itu dapat berjalan dengan adanya karyawan didalamnya, selain itu juga tujuan dari proses rekrutmen itu ialah agar mendapatkan karyawan yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, jika karyawan memberikan kontribusi yang baik maka reputasi perusahaan juga akan baik. Hal itu dapat terjadi apabila perusahaan mencari calon karyawan melalui proses rekrutmen yang baik dan tepat, maka dari hal itu juga perusahaan akan mencari calon karyawan yang memiliki skill, pengetahuan serta kemampuan yang sesuai dan dibutuhkan oleh perusahaan. Maka dapat dikatakan bahwa perusahaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuannya itu semua tergantung pada karyawannya.

Menarik tenaga kerja yang tepat sangat penting untuk pekerjaan karyawan dalam proses perekrutan. Oleh karena itu, proses perekrutan serta pelatihan dan pengembangan yang baik dan tepat dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan akan menjadi baik bagi perusahaan.

¹ I Gusti Ketut Puriinaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia - Sekolah Tinggi Pariwisata Bali International*-(Google Books, Diakses pada 22 Oktober, 2022). hal : 3

Perlu diketahui bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional adalah terletak pada proses Rekrutmen. Rekrutment adalah proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, organisasi ataupun perusahaan. Tujuan dari rekrutment ini adalah mendapatkan calon pegawai yang memungkinkan pihak yang merekrut untuk memilih atau menyeleksi calon karyawan sesuai dengan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang dibutuhkan oleh lembaga atau perusahaan.²

Setelah penarikan tenaga kerja atau rekrutment yang dilakukan selesai maka langkah berikutnya dalam proses merekrutment karyawan ialah mengadakan seleksi. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat atau sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Dalam mengadakan seleksi tenaga kerja, disamping terlebih dulu ditentukan kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja. Perlu juga diperhatikan kebijaksanaan yang diambil dalam melakukan seleksi itu sendiri. Kebijaksanaan ini harus didasarkan pada kepentingan organisasi atau perusahaan, calon tenaga kerja, dan harus didasarkan pula pada kebijaksanaan pemerintah yang menyangkut masalah ketenaga kerjaan.

Kepentingan perusahaan atau organisasi dalam seleksi ialah tercapainya tujuan dari seleksi itu sendiri, yaitu keefektifan. Efektif disini berarti bahwa dengan seleksi diperoleh tenaga kerja yang mempunyai kualitas sebagaimana yang diperlukan.

Pelaksanaan seleksi yang umum dilakukan oleh organisasi swasta maupun pemerintah adalah penelitian administrasi, tes atau ujian dan wawancara. Pelaksanaan seleksi banyak dipengaruhi oleh sistem kepegawaian yang dipergunakan.³

Lalu setelah menyelesaikan langkah seleksi sekalipun calon karyawan telah dinyatakan memenuhi syarat, ia belum pasti secara otomatis dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, apalagi bila calon karyawan itu belum mempunyai pengalaman praktis dan baru keluar dari bangku sekolah atau perkuliahan. Tahapan selanjutnya ialah proses pelatihan dan pengembangan, bagaimana karyawan

² Saidili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hal : 81.

³ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 2001), hal : 63-76

yang sudah lolos dalam proses rekrutmen dan seleksi akan mendapatkan tahapan pelatihan, tahapan ini sangat penting karena dianggap akan mampu menumbuhkan dan mengembangkan skill, pengetahuan dan kemampuan pegawai yang nantinya akan bekerja disebuah perusahaan. Dalam masa pelatihan awal bagi calon karyawan akan diperkenalkan pada hal-hal umum yang menyangkut organisasi atau perusahaan tersebut baik struktur, job description maupun segala peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan dan pada tugas yang akan diberikan kepadanya.

Masa pelatihan bagi calon karyawan pada umumnya dikaitkan dengan penentuan statusnya sebagai karyawan dalam masa percobaan. Tidak seorang pun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya. Bahkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat sederhana pun, kadang-kadang seseorang juga mengalami kesulitan untuk melaksanakannya dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, pelatihan sangat perlu, terutama bagi seorang pegawai baru yang belum mempunyai pengalaman.

Peranan pelatihan ialah untuk mendorong para pegawai untuk terus bekerja dengan sebaik-baiknya dan membantu untuk meningkatkan *skill, knowledge dan ability* pada pegawai yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Latihan ini akan mempunyai arti banyak bagi kesuksesan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan maka akan semakin tinggi pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, akan dapat lebih banyak pengetahuan, pegawai akan menjadi lebih efektif sebagai suatu kelompok kerja dan sebagai karyawan perorangan dengan begitu maka akan berpengaruh juga dengan reputasi perusahaan.⁴

Dengan latihan karyawan menjadi lebih memahami maksud, tujuan serta tugas pokok perusahaan. Dengan demikian mereka akan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang pekerjaannya masing-masing sehingga pelatihan itu sendiri dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Dari berbagai pendapat diatas, jelas bahwa pelatihan sangat bermanfaat untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan secara efisien.⁵

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja di bidang sumber daya manusia adalah dengan memberlakukan *reward system* dengan tujuan penerapan *reward system* adalah untuk memotivasi karyawan

⁴ Moekijat, *Latihan Pengembangan Pegawai*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1976), hal : 87.

⁵ Hardiyanus dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Guru, 2005), hal : 17

mencapai prestasi kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Reward system yang tepat penting dalam setiap organisasi karena dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja serta mempertahankan .⁶ Dalam kegiatan usaha, tentu tidak terlepas dari permintaan dan kebutuhan pasar yang tinggi. Hal tersebut dijadikan oleh para pelaku usaha sebagai wahana untuk mengembangkan usaha atau bisnisnya.

Hal ini sesuai dengan teori, dimana *reward* adalah bentuk balas jasa yang diberikan kepada seseorang ataupun kelompok akibat telah berperilaku baik, menghasilkan suatu prestasi, memberikan sumbangan, ataupun melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sistem penghargaan terdiri dari seluruh komponen pada suatu organisasi yang meliputi orang, proses, serta prosedur pengambilan keputusan guna mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada sebagian pegawai yang berprestasi. *Reward* tidak hanya diukur atas materi saja, namun dipengaruhi juga oleh interaksi antar manusia dengan lingkungan suatu organisasi.⁷

Pemberian *reward* diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara atasan dengan bawahan atau guru dengan murid, karena reward adalah bagian dari rasa sayang kepada sesama. Tujuan dari pemberian *reward* adalah sebagai berikut.⁸

1. Menarik (*attract*). *Reward* harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
2. Mempertahankan (*retain*). *Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.
3. Memotivasi (*motivate*). Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Semua usaha tentu saja mempunyai cita-cita untuk mencapai keberhasilan. Keberhasilan setiap usaha dapat diukur melalui pengukuran kinerja.⁹ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

⁶ Yushe Marleya, Devie & Foedjiawati, *Sistem Penghargaan, Keterlibatan Karyawan, dan Peran Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi*, PETRA INTERNATIONAL JURNAL STUDI BISNIS, VOL. 5, NO. 1 JUNI 2022, hal : 97–108

⁷ Sinaga, O. S, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hal: 31

⁸Gibson, J.L, *Organisasi dan Manajemen*. (Jakarta: Erlangga, 1997), hal : 74

⁹ Kristiningsih dan Andrianto Trimarjono, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus Pada Ukm Di*

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁰ Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.¹¹

Penelitian dari Suryono Efendi & Ogy Winenriandhika didapatkan bahwa pengaruh rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.¹² Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ira mutria pratiwi dkk pengaruh pelatihan dan pengembangan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³ Penelitian dari Anisah Nur Aini didapatkan bahwa tidak adanya pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian bonus dan tunjangan yang masih belum sesuai dan belum memberikan dampak yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹⁴

Wilayah Surabaya), Business And Economic Transformation Towards AEC 2015, Fakultas Bisnis dan Pascasarjana UK WMS, ISSN NO: 1978-6522,(2015), hal : 144.

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya perusahaan*, (PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013), hal : 67

¹¹ Robert Fransiska, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang palangka Raya," *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 7 No. 1 (2021), hal : 59-60

¹² Suryono Efendi dan Ogy Winenriandhika, *Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di pt. Marketama indah* (Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 Tahun 2021) hal : 101

¹³ Ira mutria pratiwi dkk, *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional TBK. (Auto 2000 gatot subroto Medan)*, (Medan : Mahasiswa program studi manajemen universitas prima indonesia, Junal Mutiara Manajemen Vol.4 No.1, 2019), hal : 331.

¹⁴ Anisah Nur Aini, *Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo*, Jurnal ilmu manajemen Vol. 8 No. 2 Jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas negeri Surabaya, (2020)

Objek penelitian ini adalah Konveksi El-lisa hijab di Desa Pendosawalan Kalinyamatan Jepara adalah salah satu unit usaha yang tengah berkembang saat ini ditengah maraknya bisnis koveksi masyarakat, hampir seluruh warga Desa Pendosawalan kecamatan kalinyamatan mulai menekuni peluang bisnis konveksi untuk memenuhi hidup mereka setiap harinya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Maka untuk mencapai tujuan tersebut haruslah didukung oleh manajemen perusahaan, agar setiap individu karyawan dapat terpacu kinerjanya.

Adapun kinerja karyawan yang diterapkan pada konveksi El-lisa hijab Jepara yaitu menghormati dan saling menghargai semua orang yang ada di lingkungannya, datang tepat waktu dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan tidak menunda pekerjaan, menaati segala peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan, melaporkan segala sesuatu jika terjadi kesalahan yang tak terduga, siap lembur jika orderan perusahaan meningkat, berpakaian dengan baik. Pada konveksi El-lisa hijab Jepara ditetapkan sistem absensi. Perusahaan mencoba tegas jika karyawan terlambat berangkat kerja dan apabila tidak masuk kerja harus ijin kepada atasannya. Dimana kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, faktor persepsi.¹⁵ Jika pegawai mempunyai kinerja yang bagus maka akan ada pemberian *reward* untuk pegawai itu sendiri dan jika pegawai melakukan suatu pelanggaran maka akan ada sanksi yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan dari pemaparan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada konveksi El-lisa Hijab Jepara. Dan selanjutnya munculah judul penelitian, "**PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, DAN REWARD SYSTEM TERHADAP PENIGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI EL-LISA HIJAB JEPARA**".

¹⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hal : 124

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dalam penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Konveksi El-lisa Hijab Jepara?
2. Apakah adanya pelatihan dan pengembangan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada Konveksi El-lisa Hijab Jepara?
3. Apakah *reward system* dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Konveksi El-lisa Hijab Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk sebagaimana berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Konveksi El-lisa Hijab Jepara.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Konveksi El-lisa Hijab Jepara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar *reward system* dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Konveksi El-lisa Hijab Jepara.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam segi teoritisnya maupun dalam segi praktisnya serta dalam berbagai aspek kebutuhan lainnya. Sebagaimana yang telah terangkum berikut ini :

1. Teoritis
 - a. Sebagai bahan acuan bagi peneliti untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang ekonomi khususnya pada pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengembangan dan *reward system* dalam peningkatan kinerja karyawan pada El-lisa Hijab Jepara.
 - b. Bagi penulis untuk mengembangkan wawasan keilmuan dan menambah pengetahuan tentang pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengembangan dan *reward system* dalam peningkatan kinerja karyawan pada El-lisa Hijab Jepara.
 - c. Membuktikan kebenaran teori regresi terhadap pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengembangan dan *reward system*

dalam peningkatan kinerja karyawan pada El-lisa Hijab Jepara.

2. Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengembangan dan *reward system* dalam peningkatan kinerja karyawan pada El-lisa Hijab Jepara serta penelitian sebelumnya.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan menjadi sumber informasi dan bahan masukan bagi konveksi El-lisa Hijab Jepara dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi masyarakat, diharapkan bisa menjadi pusat informasi masyarakat mengenai pentingnya pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengembangan dan *reward system* dalam peningkatan kinerja karyawan pada El-lisa Hijab Jepara.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini tentunya mengacu pada buku pedoman penyelesaian tugas akhir program sarjana skripsi yang dikeluarkan oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) IAIN Kudus. Dengan demikian dalam penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan garis-garis dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan sangatlah mudah untuk difahami oleh pembaca. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang penulis susun:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini berisikan halaman judul, halaman persembahan pembimbing, halaman pengesahan munaqosah, halaman pernyataan keaslian skripsi, halaman abstrak, halaman motto, halaman persembahan, halaman transliterasi arab-latin, halaman kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

2. Bagian Utama

Selanjutnya bagian tengah merupakan bagian terpenting pada setiap karya tulis ilmiah ataupun penelitian lainnya. Oleh karena itu pada bagian ini berisikan bagian yang memuat garis-garis besar terdiri dari bab satu sampai dengan bab lima yang merupakan kesatuan yang utuh karena bab satu dan yang lain saling berhubungan. sebagaimana berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dapat disebut pendahuluan karena bab ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan

penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan tentang kajian teori yang berkaitan dengan judul, (seperti : pengertian sumber daya manusia, perspektif islam, *reward system* dan kinerja karyawan), penelitian terdahulu, kerangka berfikir, serta pertanyaan penelitian. Yang bertujuan untuk mengetahui atau membahas suatu teori yang digunakan pada penelitian serta yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian ini memuat tentang jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian, sumber data, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, dan juga teknis analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil akhir dalam penelitian yang diambil penulis yang di paparkan dengan jelas serta sesuai dengan *resert* yang ada. Dalam bab ini berisikan tentang gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan mengenai masalah pada penelitian, keterbatasan penelitian dan saran yang diberikan berdasarkan hasil analisis pada bab-bab sebelumnya.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisikan daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran bukti penguat lainnya.